

в розмірі прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, обмежені розміри спеціальних пенсій для всіх категорій осіб, які передбачені законодавством. Змінені умови призначення та виплати пенсій військовослужбовцям, державним службовцям та прирівняним до них осіб.

Але це не повний перелік змін в пенсійному законодавстві. Верховна Рада України внесла зміни поstateйно в 22 закони щодо призначення та виплати пенсій. Найбільша кількість змін внесено в Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р.

Питання пенсійного віку, страхового стажу, розрахунку пенсій, максимальні розміри пенсій встановлені в Законі про реформування пенсійної системи від 8 липня 2011 року № 3668.

Мета пенсійної реформи підвищити соціальні стандарти, прискорити зростання пенсій, знизити рівень бідності. Але про ефективність пенсійної реформи можна говорити лише тоді, коли економічний розвиток країни забезпечує зростання добробуту кожної країни.

Ярошенко О. М.

Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», професор кафедри трудового права, доктор юридичних наук, професор

ВІДМІННОСТІ ВІДСТОРОНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ВІД РОБОТИ ВІД СУМІЖНИХ ПРАВОВИХ ЯВИЩ

Аналіз сучасної правозастосовної практики показує, що у багатьох випадках виникають проблеми із розмежуванням відсторонення працівників із суміжними правовими категоріями.

Конституційний Суд України у справі за конституційним зверненням товариства з обмеженою відповідальністю «Міжнародний фінансово-правовий консалтинг» про офіційне тлумачення ч. 3 ст. 99 Цивільного кодексу України вирішив, що усунення членів виконавчого органу товариства від виконання обов'язків або відсторонення голови виконавчого органу товариства від виконання повноважень за своєю правовою природою, предметом регулювання правовідносин і правовими наслідками відрізняється від відсторонення працівника від роботи на підставі ст. 46 Кодексу законів про працю. Саме тому можливість уповноваженого органу товариства усунути члена виконавчого органу від виконання ним обов'язків міститься не в приписах КЗпП, а у ст. 99 Цивільного кодексу, тобто не є предметом регулювання нормами трудового права. Реалізація учасниками товариства корпоративних прав на участь у його управлінні шляхом прийняття компетентним органом рішень про обрання (призначення), усунення, відсторонення, відкликання членів виконавчого орга-

ну цього об'єднання стосується також наділення або позбавлення їх повноважень на управління товариством. Такі рішення уповноваженого на це органу мають розглядатися не в межах трудових, а корпоративних правовідносин, що виникають між товариством і особами, яким довірено повноваження з управління ним. З такою позицією погодитися не можемо, адже згідно Класифікатору професій ДК 003:2010, затвердженого наказом Держспоживстандарту України від 28 липня 2010 р., «член виконавчого органу» є професійною назвою роботи. Вирішивши питання захисту корпоративних прав учасників товариства, КСУ не вирішив питання щодо правових наслідків усунення (відсторонення) від роботи члена виконавчого органу як найманого працівника цього ж товариства.

Відсторонення не слід розглядати як «обмеження у виконанні трудової функції». Із принципу рівності трудової правоздатності, випливає, по-перше, неприпустимість за загальним правилом її обмеження, по-друге, суворе регламентація в законі умов, при яких вона в окремих випадках може бути обмежена.

На відміну від звільнення, відсторонення не пов'язане з припиненням трудового договору (працівник не отримує остаточного розрахунку, йому не видається трудова книжка). За відстороненим працівником зберігається право розірвати трудовий договір в установленому законом порядку, на відпустку, заробітну плату і компенсації за період до відсторонення. На нього поширюються правові норми про переведення на іншу роботи, накладення дисциплінарних стягнень та ін.

Головна відмінність переведення від відсторонення полягає в його підставах і юридичних наслідках. Під переведенням слід розуміти такі зміни умов трудового договору, як: а) зміна місця роботи (підприємства або його відокремленого підрозділу, розміщеного у певній місцевості (населеному пункті) і наділеного трудовою правосуб'єктністю, або місцевості, хоча б разом з підприємством, з яким укладений трудовий договір); б) зміна трудової функції (доручення працівникові роботи, яка не відповідає його спеціальності, кваліфікації, посаді, обумовленій при укладенні трудового договору, або покладення на нього завдань та обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, хоча б і в межах тієї ж спеціальності). При відстороненні подібні зміни не відбуваються, хоча правове положення працівника тимчасово змінюється.

Відповідно до ч. 1 ст. 32 КЗпП України всі види переведення на іншу роботу допускаються тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством. При відстороненні згода працівника не потрібна. За згодою працівника можливим є переведення на інше підприємства, в установу, організацію, а також в іншу місцевість. Відсторонення ж завжди проводиться в рамках однієї організації.

Існують відмінності і у цільовому призначенні переведенні і відсторонення від роботи. Переведення на іншу роботу служить: а) засобом перерозподілу робочої сили як всередині підприємства, так і між різними роботодавцями; б) гарантією права на працю; в) підставою припинення трудового договору. Метою ж відсторонення, як зазначалося вище, є запобігання настанню можливих несприятливих наслідків, які можуть настати в результаті продовження виконання працівником своїх трудових обов'язків.

Відсторонення необхідно відрізнити від простою. Відповідно до ст. 34 КЗпП України простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. Таким чином, працівник у разі простою позбавлений можливості виконувати свої трудові обов'язки внаслідок причин, не залежних (простій не з вини працівника) або залежних (простій з вини працівника) від нього. При відстороненні працівник тимчасово позбавляється можливості виконувати свої трудові обов'язки внаслідок причин, що залежать, як правило, від нього.

Відсторонення від роботи не є і мірою покарання. Метою першого є запобігання можливим несприятливим наслідкам, у той же час метою другого є покарання за вчинене правопорушення, що завдало шкоду. Не випадково, що згідно ст. 50 КК України покарання є заходом примусу, що застосовується від імені держави за вироком суду до особи, визнаної винною у вчиненні злочину, і полягає в передбаченому законом обмеженні прав і свобод засудженого. Статтею 147 КЗпП України передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано один з наступних заходів стягнення: догана; звільнення. Відповідно до п. 22 ч. 1 ст. 92 Конституції виключно законами визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них. Водночас у ч. 2 ст. 147 КЗпП зазначено, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення. Відповідно до рішення Конституційного Суду України у справі про тлумачення терміну «законодавство» від 9 липня 1998 р., термін «законодавство» треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції і законів України. Однак і законодавство, і статuti та положення про дисципліну відсторонення від роботи не відносять до числа дисциплінарних стягнень.